



CITTA' DI TRICASE

Provincia di Lecce

Piazza Pisanelli – 73039 - Fax: 0833/777241

Tel. Centralino 0833/777111 - Sito web: www.comune.tricase.le.it

Settore 1°

Servizio: Amministrativo

Ufficio Risorse Umane

Prot. n. 0008199 del 08.05.2013

Cat. 1 Cl. 8 Sott. 11

Risposta a nota n. ___ del

numero pagg. documento 1

Allegati N.: 3

Li, 08.05.2013

ALL' A.R.A.N.

Agenzia per la Rappresentanza

Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni

Via del Corso n.476

integrativo@pec.aranagenzia.it

00186

ROMA

OGGETTO: Trasmissione Contratto collettivo decentrato integrativo/2013.

Ai sensi dell'art.4, comma 5 del CCNL sottoscritto il 22.01.2004, in allegato, si trasmette copia del "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013" approvato in via definitiva, completato dalle relazioni tecnica illustrativa e finanziaria, dal parere del Collegio dei Revisori dei Conti e dalla deliberazione della Giunta Comunale, n. 87 del 12/04/2013, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

- Dott.ssa M. Rosaria PANICO -



CITTA' DI TRICASE

PROVINCIA DI LECCE

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 87 Del 12/04/2013	Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DELLA PARTE PUBBLICA.
--	--

L'anno DUEMILATREDICI , il giorno DODICI , del mese di APRILE , alle ore 13.00 nella sala delle adunanze di questo Comune, si è riunita la Giunta Comunale, convocata a termini di legge nelle persone dei Signori:

In ottemperanza all'Art. 49, del D.Leg.vo N. 267 del 18/08/2000, si esprimono i seguenti pareri

REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Servizio esaminata la proposta di delibera con riferimento al rispetto delle normative comunitarie, statali, regionali e regolamentari, generali e di settore, alla correttezza e regolarità della procedura, alla correttezza formale nella redazione dell'atto, esprime parere: FAVOREVOLE

Data: 08/04/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT.SSA PANICO MARIA ROSARIA

REGOLARITA' CONTABILE

Parere: FAVOREVOLE

Data: 08/04/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT. COSIMO D'AVERSA

ANTONIO G. COPPOLA
PANICO MARIA ASSUNTA
ELIA GIACOMO
SCOLOZZI ADOLFO
FRACASSO SERGIO

Pres.

N

S

S

S

S

Presenti n.	4	Assenti n.	1
-------------	---	------------	---

Partecipa il Segretario Generale : DOTT. GIUSEPPE RIZZO

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti il V. Sindaco PANICO MARIA ASSUNTA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

del suddetto contratto CDI/2013;

- che il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso all'ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - unitamente alla relazione tecnico finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione, alla certificazione positiva del collegio dei revisori dei conti e alla copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

- che ai sensi della citata normativa l'Amministrazione è tenuta ad inviare al Ministero dell'Economia e delle Finanze, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno. Inoltre, ha l'obbligo di pubblicare il contratto integrativo stipulato, con la relazione tecnico- finanziaria e quella illustrativa, in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini,

Ritenuto di provvedere in merito;

Acquisito il seguente parere di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato:"

Esaminata la proposta con riferimento:

- a) Al rispetto delle normative comunitarie, statali, regionali e regolamentari, generali e di settore;
- b) Alla correttezza e regolarità della procedura;
- c) Alla correttezza formale nella redazione dell'atto;

esprime parere "favorevole";

Acquisito il seguente parere sulla regolarità contabile espresso dal Responsabile dei Servizi Finanziari: "favorevole";

Con voti unanimi espressi in forma palese;

D E L I B E R A

- 1) Autorizzare i componenti della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013, allegato in atti.
- 2) Dare atto che il CCDI/2013 di cui si autorizza la sottoscrizione:
 - non comporta impegni eccedenti la disponibilità finanziaria definita dal vigente CCNL.
 - dovrà essere trasmesso, a norma dell'art. 4, comma 5° del CCNL del 22/1/2004, all'ARAN – Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle pubbliche amministrazioni ;
 - dovrà essere pubblicato sul sito web del Comune alla sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" e trasmesso alle RSU.
- 3) Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell' art. 134, comma 4° del T.U. D.Lvo 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso,

che la contrattazione collettiva integrativa decentrata è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e l'interesse degli utenti dei servizi e che essa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro dei dipendenti degli Enti Locali;

Considerato che ai sensi dell'art.4, comma 3 del CCNL sottoscritto il 22.1.2004, l'organo di governo dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

Che la delegazione di Parte Pubblica per la contrattazione integrativa decentrata anno 2013 risulta così composta:

- Dott. Giuseppe Rizzo – Segretario Generale - Presidente
- Dott.ssa M.Rosaria Panico - Responsabile Area Risorse Umane – Componente
- Dott. Cosimo D'Aversa - Direttore di Ragioneria – Componente

Visto il prospetto del 19 febbraio 2013, relativo alla costituzione delle “Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013” a firma del Responsabile dei Servizi Finanziari;

Visto il CCNL del personale per il Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2008- 2009, sottoscritto il 31.7.2009;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2013 definita dalla Delegazione Trattante;

Considerato:

- che ai sensi dell'art. 40 e 40 bis del D.L.vo 165/2001, come modificato dagli artt. 54 e 55 del D.L.vo 150/2009, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti;

- che, ai sensi dell'art.5 comma 3 del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, l'autorizzazione alla sottoscrizione è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri effettuate dal collegio dei revisori dei conti;

- che il Collegio dei Revisori dei Conti in data 5 aprile 2013 ha espresso il seguente parere.

“...si esprime la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, anche in funzione della relazione parere del responsabile dei SS.FF. dott. D'Aversa del 20 marzo 2013”;

- che si deve procedere autorizzando i componenti la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione



Atto n. 87 Del 12/04/2013

IL V. SINDACO

PANICO MARIA ASSUNTA

Mare Ante Puro

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT. GIUSEPPE RIZZO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Io sottoscritto V. Segretario Generale certifico che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio del Comune per la prescritta pubblicazione il 22 APR 2013 per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'Art. 124 del T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali n. 267 del 18.8.2000

Tricase, li 22 APR 2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott.ssa Maria Rosaria PANICO

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA

- decorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.
- perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 Agosto 2000 n.
-

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott.ssa Maria Rosaria PANICO

COMUNE DI TRICASE
(PROVINCIA DI LECCE)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO 2013

Approvato in via definitiva a seguito di acquisizione:

- dell'attestazione e certificazione della compatibilità dei costi da parte del Collegio dei Revisori (~~verbale n.~~ ___ del 5/4/13);
- dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale (delibera del G.C. n. 87 del 12/04/2013).

Tricase, li 07/05/2013



Il Segretario Generale
- Dott. Giuseppe RIZZO -

Art.1 – Costituzione della delegazione Trattante

La Delegazione Trattante, costituita ai sensi del vigente CCNL, è così composta:

per la parte pubblica:

- Dott. Giuseppe Rizzo - Segretario Generale - Presidente
- Dott.ssa M. Rosaria Panico - Responsabile Area Risorse Umane - Componente
- Dott. Cosimo D'Aversa - Direttore di Ragioneria - Componente

Per la parte sindacale:

1) dai componenti della Rappresentanza sindacale:

- Guida Donato - FP CGIL
- Stifini Antonio - CISL FP
- Cassiano Francesco - UIL - FPL
- Elia V. Antonio - CSA
- Colaci Francesco - DiCCAP SULPM

2) da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL:

- CGIL – F.P.
- CISL – FPS
- UIL - FPL
- C.S.A.
- Di CCAP

Art.2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo acquista efficacia quando:
 - sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
 - sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS.(se non sottoscritto da tutte, almeno da quelle che rappresentano la maggioranza dei lavoratori con riferimento alla media del dato associativo e dei voti riportati alle elezioni della RSU) firmatarie del CCNL;
 - sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo controllo sulla compatibilità dei costi;
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della D.T. di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. Analoga procedura sarà seguita per eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche.
4. Qualora l'eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni non hanno carattere economico, si prescinde dal controllo sulle compatibilità dei costi.

Art.3 – Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale – escluso i



dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, comandato e in mobilità.

2. Per il personale a tempo determinato, comandato e in mobilità l'Ente provvede ad integrare le risorse decentrate degli importi necessari all'erogazione del salario accessorio.

Art.4 – Decorrenza e durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2013, salvo specifica e diversa prescrizione espressamente indicata dallo stesso contratto.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale, da effettuarsi con le modalità di cui al predetto art.2, le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le risorse decentrate.

Art.5 – Risorse decentrate

1. Le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013 sono quelle di cui al dettaglio della tabella allegata al presente contratto.

Art.6 – indennità di rischio

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità di rischio per l'anno 2013 vengono individuate le seguenti figure:
 - **Operai**
 - **Autisti**

Art.7 – indennità di turnazione

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità di turnazione viene confermato il servizio come individuato dall'art 36 del CCDI/2002-2004:
 - **Polizia Locale**

Art.8 – indennità di reperibilità

1. Si conferma la disciplina contenuta nell'art.7 del CCDI/2011 sottoscritto il 5.9.2011, con il quale sono stati individuati i seguenti servizi per i quali è assicurato il servizio di pronta reperibilità:
 - **Stato Civile**
 - **Pronta Reperibilità per gli operai**
2. La pronta reperibilità per il Servizio dello Stato Civile sarà così articolata:
 - 8-14/14-20 per le giornate del sabato e delle domeniche.
 - restanti giorni della settimana, con esclusione del giovedì durante il quale si svolge il rientro pomeridiano, turni con orario 16- 20.
3. La pronta reperibilità per gli operai sarà così articolata:
 - sabato dalle ore 16 alle 20;
 - domenica e festivi infrasettimanali – dalle ore 8 alle 20;

- inoltre, n.1 pomeriggio della settimana, con esclusione del giovedì durante il quali si svolge il rientro pomeridiano, dalle ore 14 alle 20.

4. La pronta reperibilità per l'addetto alla protezione civile nei limiti previsti dall'art.23, comma 3 del CCNL/2000.

Art.9 – Indennità di disagio

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità di disagio vengono individuate le seguenti attività disagiate:

a) - Attività disagiate in virtù di articolazioni orarie particolarmente onerose e non identiche per tutto l'anno disposta al fine di poter garantire i servizi quali quelli espletati dagli autisti scuolabus, nonché il disagio corrispondente all'utilizzo di postazione di lavoro non sempre a perfetta norma con l'esposizione continua a campi elettrici ed emissione di micro particelle frutto dell'utilizzo delle stampanti.

Dette attività saranno remunerate con una indennità mensile di € 30.

b) - Attività disagiata derivante dalla necessità di continui spostamenti all'esterno per garantire il collegamento tra le varie sedi su cui è articolato l'Ufficio Comunale quali personale addetto alla pulizia e/o alle funzioni ausiliarie.

Dette attività saranno remunerate con una indennità mensile di € 20.

Art.10 – Fondo per la qualità della prestazione individuale

1. Si stabilisce un compenso forfettario a favore del personale che presta attività non remunerabili attraverso i restanti istituti contrattuali:

a) del personale ausiliario incaricato della custodia del Palazzo Comunale durante lo svolgimento di manifestazioni e/o eventi vari, la maggior parte dei quali in giorni festivi e prefestivi e, comunque, al di fuori dell'orario di servizio, senza erogazione per la suddetta attività di compensi per lavoro straordinario.

Importo = € 200 mensili per n.2 unità

b) dell'autista di rappresentanza, il quale svolge la sua attività in orari disagiati, non preventivamente programmati, spesso presso la Regione ma anche per missioni degli Amministratori a livello centrale.

Importo = € 120 mensili

Art.11 – Indennità maneggio valori

1. Si conferma il contenuto l'art.9 del CCDI/2011 per quanto riguarda l'individuazione delle figure cui corrispondere l'indennità maneggio valori, quantificando nel modo che segue l'entità della misura giornaliera da corrispondere:

- all'Economo Comunale – Cat. C = € 1,55;
- al collaboratore (cat. B) in forza all'Ufficio Economato = € 0,75.

Art.12 – Specifiche responsabilità art.7, comma 1, CCNL/09.05.06 e art.36, comma 2 del CCNL/2004

1. Si stabilisce di compensare le specifiche responsabilità di cui alla lett.f) del comma 2, dell'ar.17 del CCNL/1.4.99, come sostituita dal comma 1, dell'art.7 – “Compensi per particolari responsabilità” del CCNL/09.05.2006, come da CCDI/2011, alle categorie di personale e nella misura di seguito riportate:

- € 1.300 annui per tutte le categorie D;

- € 1.000 annui per le categorie C responsabili di ufficio;
- € 700 annui per le categorie C responsabili di procedimenti complessi;

2. Si stabilisce, altresì, che alle 2 unità della cat. C - in forza al Settore Urbanistica - incaricati della istruttoria delle pratiche edilizie sarà corrisposta un'indennità pari ad euro 2.000 annui, in ragione del mutato quadro normativo che attribuisce responsabilità dirette a carico degli incaricati dell'istruttoria sia per il merito dell'attività che per il rispetto della tempistica.

3. Si conferma il contenuto del comma 2 dell'art.10 del CCDI/2011 che prevede di :
compensare le specifiche responsabilità di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL/2004, nella misura di € 300,00 annui lordi, al personale individuato sulla base dei criteri di seguito riportati:

Responsabilità derivanti dall'attribuzione di :

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;

Responsabilità derivante dai compiti per:

- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità all'addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità agli addetti al protocollo-archivio informatico.

Art.12 – Progetti obiettivo e produttività collettivo

1. Si stabilisce che i residui sul fondo risultante a seguito della applicazione dei vari istituti contrattuali come descritti negli articoli precedenti vengono destinati ad eventuali progetti obiettivo – previa contrattazione con le D.T. ed alla produttività generalizzata.

Art.13 - Sistema di incentivazione del personale

1. Il Comune di Tricase si è dotato del “Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance” delle strutture organizzative e dei responsabili e dipendenti, finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (– approvato con delibera della G.C. N.302/2010 come modificato dalla successiva delibera G.C. n.6/2013.

2. Il sistema premiante dell'Ente è, pertanto, definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia, contenute nel Regolamento TITOLI: IV e VI, ed in particolare negli articoli che di seguito si riportano.

TITOLO IV – Premi e merito

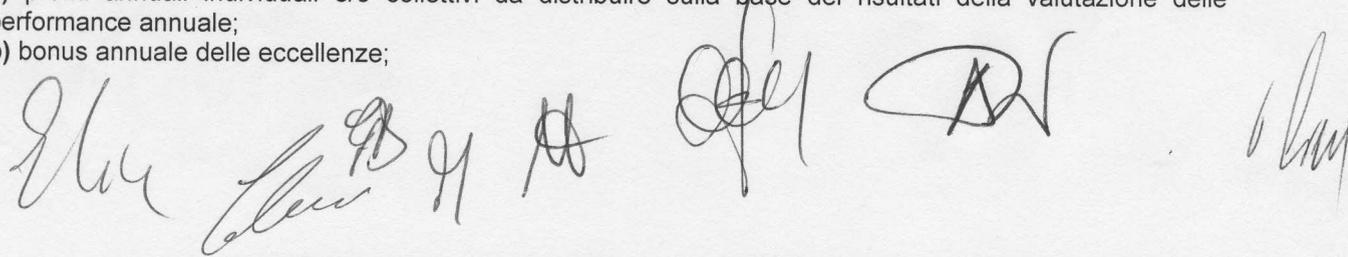
Art. 17 - Il sistema di incentivazione– Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 18 - Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Tricase può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
- b) bonus annuale delle eccellenze;



- c) premio annuale per l'innovazione;
- d) progressioni economiche.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art.19 - Le fasce di merito

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i responsabili di posizioni organizzative e le alte professionalità ed il personale sono inseriti in 3 fasce di merito.

Le fasce sono formate per singolo Settore per il personale, mentre per le posizioni organizzative e le alte professionalità sono unitarie nell'intero ente.

2. Le fasce sono formate nel seguente modo:

- a. prima fascia (valutazione più elevata): 40% del personale/posizioni organizzative-alte professionalità;
- b. seconda fascia (valutazione intermedia): 55% del personale/posizioni organizzative-alte professionalità;
- c. terza fascia (valutazione più bassa): 5% del personale/posizioni organizzative-alte professionalità.

La collocazione nella terza fascia non comporta necessariamente una valutazione negativa

3. Prima di effettuare le valutazioni dei dipendenti i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità mettono a punto in modo collegiale le modalità di applicazione del sistema.

4. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5 e comunque in ogni caso per le posizioni organizzative/alte professionalità. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.

5. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè l'indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e la produttività per il personale, sarà effettuata, sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, ferme restando le risorse che saranno destinate, ai sensi delle disposizioni del D. Lgs n. 150/2009, agli istituti meritocratici (bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione):

Per le posizioni organizzative e le alte professionalità, in ogni caso, non si potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato né scendere al di sotto di quello minimo previsto dalla contrattazione collettiva.

Art.27 - Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

TITOLO VI - Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 35 -Criteri di valutazione

1. I criteri generali per la valutazione dei dipendenti sono conformi agli esiti della contrattazione decentrata integrativa.

2. I titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire.

3. I titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- a) per il 20 % per i risultati raggiunti come performance organizzativa della struttura;
- b) per il 20% per l'apporto individuale alla performance della struttura;
- c) 40% per i risultati raggiunti come obiettivi individuali;
- d) per il 10% per i comportamenti organizzativi;
- e) per il 10% per le competenze professionali.



4. Il presente articolo riproduce le scelte effettuate in sede di contratto decentrato.

5. La metodologia di valutazione e le relative modalità applicative saranno adottate previa informazione preventiva e, a richiesta, concertazione con i soggetti sindacali.

Art. 36 – Suddivisione delle risorse destinate alla incentivazione delle performance organizzative tra le fasce

- a) prima fascia: 50% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;
- b) seconda fascia: 47% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;
- c) terza fascia: 3% del totale delle risorse collegate alla performance individuale.

3. Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi desumibili da:

- Relazione programmatica previsionale allegata al bilancio;
- Piani Esecutivi di Gestione.

con le seguenti modalità:

a) Individuazione degli obiettivi e dei programmi di incremento della produttività e/o di miglioramento della qualità del servizio con il PEG-PDO secondo gli indirizzi di bilancio e le direttive della G.C..

Il CCNL 22/1/2004 specifica, all'art. 37, sostitutivo dell'art. 18 del CCNL 1/4/1999, che per *“effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi”* deve intendersi un *“risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa”*.

Questa importante specificazione, unitamente alla prescrizione contenuta nel 2° comma del sopracitato art. 37 secondo il quale i compensi devono essere corrisposti *“in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti”*, rende indispensabile integrare gli attuali criteri generali relativi ai sistemi d'incentivazione.

Risulta anzitutto necessario che nel PEG-PDO siano espressamente evidenziati gli obiettivi che costituiscono *“effettivi incrementi della produttività”* e di *“miglioramento quali-quantitativo dei servizi”*; tali obiettivi devono consistere in attività ulteriori e/o diverse rispetto ai normali programmi di lavoro e devono pertanto dare un *“risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa”* (come imposto dal CCNL 22/1/2004).

Nel PDO sarà pertanto necessario distinguere fra ciò che rientra nel concetto di *“normale prestazione lavorativa”* e quello che invece ha la finalità di incrementare e/o migliorare le *“normali prestazioni”*.

Come tutti gli strumenti di programmazione anche il PEG/PDO è soggetto a modificazioni nel corso dell'esercizio. Così potrà accadere che un obiettivo di miglioramento non possa essere raggiunto a causa di un incremento delle pratiche ordinarie (*“normali”*): in questo caso andrà apportata una variazione che registrerà il mutamento dell'obiettivo collegato ai compensi incentivanti.

E' ovvio che tali compensi non potranno essere corrisposti se non sarà conseguito sia un livello predeterminato degli obiettivi connessi alla *“normale prestazione lavorativa”*, sia degli obiettivi correlati ad *“incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi”*.

Di norma ogni collaboratore dovrà essere adibito ad uno o più obiettivi di *“incremento/miglioramento”*. Il dirigente potrà affidare obiettivi diversificati e, in relazione al peso quali-quantitativo dei medesimi, riconoscere compensi individuali differenti.

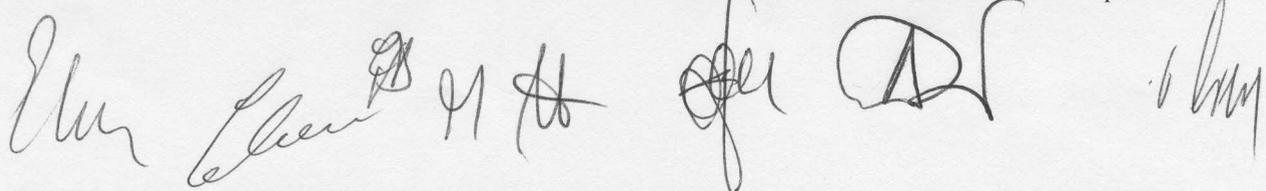
L'individuazione degli obiettivi di *“incremento/miglioramento”* ai fini dei compensi incentivanti *“ordinari”* dovrà essere distinta rispetto a quella relativa agli eventuali obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi correlati alle risorse aggiuntive ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/99.

b) Comunicazione degli obiettivi ai singoli Collaboratori secondo quanto previsto dal manuale operativo del sistema di valutazione.

c) Determinazione dei compensi individuali da attribuire sulla base del giudizio riportato

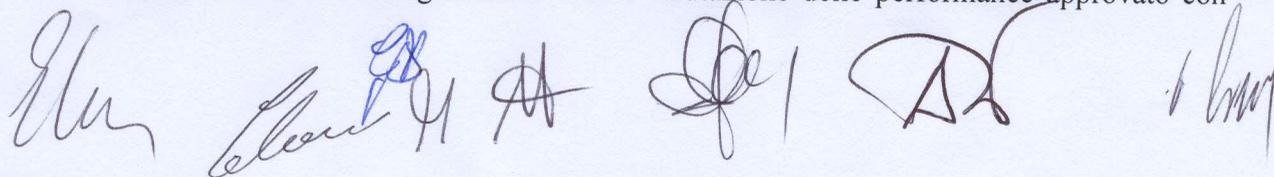
d) Ai dipendenti cessati/assunti in corso d'anno i compensi verranno ridotti in percentuale alla presenza in servizio, salvo diversa determinazione motivata del Dirigente;

e) Al personale a tempo determinato che presta servizio per almeno 9 mesi continuativi, sempre che sia stato effettivamente inserito nei piani annuali di lavoro cui sono correlati i compensi, spetta il compenso incentivante la produttività, con budget a carico del fondo dell'anno in cui scade il contratto qualora il



rapporto di lavoro sia a scavalco di due anni.

4. Per la determinazione della retribuzione accessoria si dovrà tenere conto della valutazione individuale di ogni dipendente da effettuarsi secondo i seguenti parametri oggettivi, combinati tra loro rispetto alle categorie di appartenenza:
5. La valutazione è effettuata dai Dirigenti/Responsabili di Posizione Organizzativa.
6. Per i Responsabili di posizione organizzativa, la valutazione è effettuata da parte del Segretario Generale.
7. Pertanto, ai fini della ripartizione della retribuzione accessoria, i Dirigenti/Responsabili di posizione organizzativa (per i Responsabili di posizione organizzativa da parte del Segretario Generale) rispettivamente entro il 30 giugno e il 30 gennaio di ogni anno provvederanno a compilare per ogni dipendente la "Scheda di valutazione individuale" secondo lo schema di cui alle tabelle allegate.
8. L'erogazione della retribuzione accessoria terrà conto anche della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui con in detrazione tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
 - congedi ordinari;
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - assenze per malattia dovuta a causa di servizio e/o infortuni sul lavoro, o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette;
 - permessi sindacali;
 - riposi compensativi e recupero straordinario;
 - riposo per donazione di sangue;
 - astensione obbligatoria per maternità;
9. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Settore/Servizio sarà espressa in percentuale dal Nucleo di valutazione ed in assenza dal Segretario Generale con relazione analitica che tenga conto anche di eventuali cause oggettive estranee al Settore/Servizio stesso.
10. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La scheda di valutazione sarà notificata al dipendente a cura del valutatore.
11. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso, da presentarsi non oltre dieci giorni dalla notifica, con contraddittorio da parte dei soggetti interessati che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione. In assenza del nucleo di valutazione il ricorso sarà preso in esame dallo stesso organo che ha emesso la valutazione. Il ricorso dovrà essere esaminato nei dieci giorni successivi alla data di presentazione.
12. Il premio di produttività collettiva è corrisposto solo a conclusione del progetto o anno e comunque previo referto su esito positivo.
13. Il fondo di produttività sarà ripartito tra i settori in proporzione alla consistenza numerica degli stessi e tra il personale sulla base della valutazione riportata nella scheda di cui all'**Allegato A**) secondo le modalità di cui al regolamento della valutazione delle performance approvato con



**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' ANNO 2013**

- art. 31, comma 2, lettera b)	€. 37.693,24	(Reperibilità Turno Rischio)
- ex art. 31, comma 2, lettera c)	€. 4.930,91	(Responsabilità)
- ex art. 31, comma 2, lettera d)	€. 4.191,89	(Prestazioni individuali)
- ex art. 31, comma 2, lettera e)	€. 87.667,87	(Progetti e produttività collett.)
- ex art. 01. comma 57, Legge 662/96	€. 2.935,44	(Economie rapporti part-time)
Quota straordinario di cui alla lettera ex art. 31, comma 2, non più percepibile dalle VII.me ed VIII.ve q.f.li, in funzione di posizione organizzativa.	€. 3.537,73	
Lettera b), art. 15 nuovo contratto.	€. zero	Risorse aggiuntive: vedi art. 32 precedente contratto non presente anno 1998.
Lettera c), art. 15 nuovo contratto	€. zero	Economie di gestione: vedi art. 32 precedente contratto non presente anno 1998.
Lettera d), art. 15 nuovo contratto	€. zero	Art. 43 L. 449/'97 non applicato contratto di sponsorizzazione.
Lettera e) art. 15 nuovo contratto	€. zero	Ad oggi non presenti (economie rapporti part-time)
Lettera f) art. 15 nuovo contratto	€. zero	Economie conseguenti all'eliminazione di incrementi retributivi non previsti dal CCNL art. 2, c. 3, D.Lgs. 29/93 non applicabile
Lettera g) art. 15 contratto 1998-2001	€. 18.425,11	(L.E.D. spesa retribuzione anno 1998)
Lettera h) art. 15 contratto 1998-2001	€. 2.324,06	Indennità di coordinamento per nr. 03 ottavi livelli.
Lettera j) art. 15 contratto 1998-2001	€. 12.913,53	0,52% monte salari anno 1997
Lettera m) art. 15 contratto 1998-2001	€. zero	Da determinarsi (eventuali risparmi sullo straordinario)
Art. 14, comma 04 contratto 1998-2001	€. 712,64	Riduzione 3% lavoro straordinario
Comma 01, art. 04, contratto 2000/2001 (1,1% monte salari anno 1999 € 2.365.335,00)	€. 26.018,68	
RIA (comma 02, art. 04 contratto 2000/2001)	€. 11.640,46	
Art. 32, commi 01 e 02 contratto 22.01.2004	€. 24.979,00	0,62 + 0,50 monte salari
Decurtazione stabile fondo lavoro straordinario	€. 10.000,00	Da contratt.decentr. anno 2004
CCNL 2004/2005. Art. 04, comma 01 - 0,50% su monte salari 2003 (€. 2.138.422)	€. 10.692,10	
CCNL 2006/2007 - 0,6% monte sal. 2005 (€. 2.167.832)	€. 13.007,00	

Totale Parte Stabile anno 2010	€. 271.669,27	
Riduzione proporzionale personale (media anno 2010 94,50 - media anno 2012 91,00) differenza in meno 3,5 unità	€. 10.061,74	
Riduzione proporzionale personale Dipendenti al 01/01/2013 n° 88 Dipendenti al 31/12/2013 n° 87 (media anno 2013 87,50) differenza in meno 0,5 unità	€. 1.437,40	
TOTALE PARTE STABILE RIPROPORZIONATA	€. 260.170,13	

PARTE VARIABILE

Incremento da contratto decentrato 2005	€. 25.000,00	Vedi parere Collegio Revisori
Comma 02 art. 15 contratto 1998-2001	€. 14.900,00	Valore max. 1,2%-monte sal. 1997 € 2.483.372,05 – misura contrattata 0,6%
Nuovi servizi contr. dec. anno 2012	€. 5.200,00	
Totale Parte Variabile	€. 45.100,00	

Totale generale: € 260.170,13 + € 45.100,00 = € **305.270,13**

TRICASE, 19 FEBBRAIO 2013



IL RESPONSABILE DEI SS.FF.
(DOTT. COSIMO D'AVERSA)

[Handwritten signature of Dott. Cosimo D'Aversa]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' ANNO 2013.**

DIMOSTRAZIONE DELLA DISPONIBILITA' RESIDUA

Ammontare del fondo	€. 305.270,13
A detrarre spese per LED anno 2013	€. 4.489,00
A detrarre nr. 03 indennità di coordinamento già percepite nel 1999 da nr. 03 ex 8° livelli attualmente responsabili di servizio	€. 2.324,06
A detrarre maggiore costo ex 2° ed ex 5° livelli transitati rispettivamente in fascia b) e c).	€. 3.071,16
A detrarre costo delle progressioni economiche anno 2012 imputate sui vari capitoli di spesa riguardante il personale.	€. 116.482,00
A detrarre indennità di comparto anno 2012	€. 41.067,12
Disponibilità residua sul capitolo 42 "Fondo di produttività anno 2012" per l'applicazione dei restanti istituti.	€. 137.836,79

TRICASE, 19 FEBBRAIO 2013



IL RESPONSABILE DEI SS.FF.
(DOTT. COSIMO D' AVERSA)

[Handwritten signature]

Somme liquidate nell'anno 2012 per progetti specifici:

- Compenso personale Ufficio Tecnico incentivo progettazione 2% €. 14.953,48
- Compenso personale Ufficio Tributi accertamento I.C.I. €. 22.320,00

TRICASE, 19 FEBBRAIO 2013



IL RESPONSABILE DEI SS.FF.
(DOTT. COSIMO D' AVERSA)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

delibera G.C. N.302/2010 e successiva di modifica n.6/2013.

14. Le risorse del fondo destinate dai precedenti Contratti decentrati alla produttività collettiva, ammontanti ad € 84.434,10, sono destinate all'erogazione del premio incentivante la produttività con riferimento al personale in servizio nell'anno 2012 e con i criteri e le modalità previste dal citato Regolamento.
15. L'Amministrazione può destinare ulteriori risorse per l'attuazione di progetti-obiettivo da effettuarsi anche oltre l'orario di lavoro. Gli obiettivi di tale progetti saranno individuati dall'Amministrazione che definirà altresì, con il medesimo atto, il responsabile del progetto, la somma prevista e la durata. Il responsabile del progetto provvederà alla redazione dello stesso nel quale saranno previste le figure professionali e le modalità di attuazione dello progetto. Ai fini della erogazione dei compensi al personale inserito in tali progetti si attueranno i disposti del presente articolo, rapportando i limiti temporali alla durata del progetto.

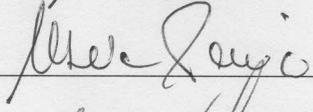
Tricase, li 04/05/2013

Per la Parte Pubblica

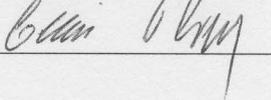
Dott. Giuseppe RIZZO



Dott.ssa M.Rosaria PANICO

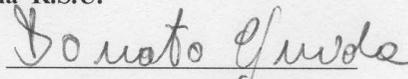


Dott. Cosimo D'AVERSA

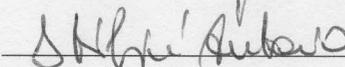


Per la R.S.U.

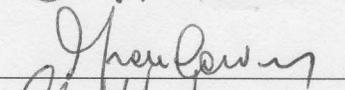
FP CGIL



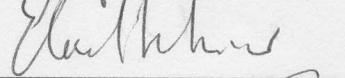
CISL FPS



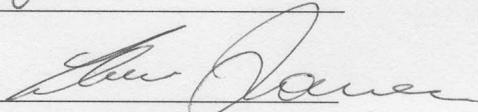
UIL FPL



CSA



DiCCAP SULPM



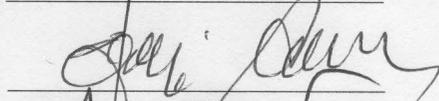
Per le OO.SS. Territoriali

CGIL F.P.

CISL FPS

UIL FPL

C.S.A.



DiCCAP



SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2012

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____ Categoria _____ - pos. econ. _____

CRITERI DI VALUTAZIONE

Fattori e valori percentuali	Indicatori	Giudizio sintetico *	Punteggio attribuito
1. Performance organizzativa della struttura <p style="text-align: center;">20%</p>	a) Miglioramento qualitativo della organizzazione e della struttura; b) Capacità di attuazione di piani e programmi; c) Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini anche attraverso la incentivazione di forme di partecipazione; d) Efficienza nell'impiego delle risorse umane economiche e strumentali; e) Ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.		(Max 20 punti) _____
2. Apporto individuale alla performance della struttura <p style="text-align: center;">20%</p>	a) Raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati; b) Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.		(Max 20 punti) _____
3. Risultati raggiunti come obiettivi individuali <p style="text-align: center;">40%</p>	a) Rispetto delle fasi e dei tempi previsti nello espletamento delle attività assegnate; b) Rispetto degli standard qualitativi e quantitativi nello svolgimento delle attività direttamente destinate agli utenti e/o beneficiari. c) Effettiva presenza in servizio determinata come previsto dal CCDI/2012		(Max 40 punti) _____
4. Comportamento Organizzativo <p style="text-align: center;">10%</p>	a) Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri; b) Capacità di integrazione con le altre strutture cooperando al fine di migliorare le procedure e raggiungere gli obiettivi; c) Capacità di adattamento operativo dimostrando disponibilità verso idee e proposte altrui.		(Max 10 punti) _____
5. Competenze professionali acquisite <p style="text-align: center;">10%</p>	a) Qualità dello svolgimento delle attività di istituto; b) Livello di aggiornamento professionale.		(Max 10 punti)
Totale punteggio (Max 100)			

Tricase, li _____

* Percentuali di conseguimento :

Inadeguato 0 - 39% ;Insufficiente 40-59%; Sufficiente 60-70%; Buono 71- 80%;Ottimo 81-90%; Eccellente 91- 100%



CITTA' DI TRICASE
Provincia di Lecce

Piazza Pisanelli – 73039 - Fax: 0833/777241
Tel. Centralino 0833/777111 - Sito web: www.comune.tricase.le.it

Settore 1°
Servizio: Amministrativo
Ufficio Contenzioso
Prot. n. **0005535** del 20.03.2013
Cat. 1 Cl. 8 Sott. 2
Risposta a nota n. ___ del ___
numero pagg. documento 1
Allegati N =

Li, 20.03.2013

Al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti
- Dott. Salvatore RUSSO

SEDE

OGGETTO: Trasmissione Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo
2013 – Relazioni tecnica e finanziaria.

Ai fini dell'acquisizione della certificazione della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art.48, comma 6, D Lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art.40, comma 3, D.Lgs. 165 del 2000), si invia copia dell'*Ipotesi Contratto collettivo decentrato integrativo 2010*, e relazioni tecnica e finanziaria.



Il Responsabile del Servizio
- Dott.ssa M. Rosaria PANICO -

In ordine alla richiesta di parere di cui sopra, si
esprime la compatibilità degli oneri contrattuali
con i vincoli di bilancio, anche in funzione della
relazione parere del responsabile dei SS.FF. dott. D'Amico
M 20 marzo 2013.

Tricase, 05 Aprile 2013

M. Rosaria Panico
Autografo

RELAZIONE TECNICA ILLUSTRATIVA SULLA "IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013"

Le risorse economiche da utilizzare per dare attuazione a tutti gli istituti, ormai consolidati da diversi anni, di cui all'ipotesi del CCDI in questione, ammontano ad € 305.270,13 e traggono origine dal fondo previsto dall'art.15 del CCNL/99 che si compone di due parti, una fissa e una variabile, come illustrate nei prospetti allegati.

Come si evince dall'allegato riparto del salario accessorio per l'anno 2013, gran parte delle risorse vengono assorbite per l'erogazione delle indennità per turnazione, riposo compensativo e maggiorazione festiva al personale della Polizia Locale.

Nell'ambito della contrattazione dei vari istituti sono state previste:

L'indennità di disagio:

a) - per le attività caratterizzate da articolazioni orarie particolarmente onerose e non identiche per tutto l'anno disposte al fine di poter garantire i servizi quali quelli espletati dagli autisti scuolabus, nonché il disagio corrispondente all'utilizzo di postazione di lavoro non sempre a perfetta norma con l'esposizione continua a campi elettrici ed emissione di micro particelle frutto dell'utilizzo delle stampanti.

Dette attività saranno remunerate con una indennità mensile di € 30.

b) - per l'attività derivante dalla necessità di continui spostamenti all'esterno per garantire il collegamento tra le varie sedi su cui è articolato l'Ufficio Comunale quali personale addetto alla pulizia e/o alle funzioni ausiliarie.

Dette attività saranno remunerate con una indennità mensile di € 20.

L'indennità per maneggio valori:

E' stato confermato l'art. 9 del CCDI/2011 relativo alla individuazione delle figure cui corrispondere la relativa indennità, quantificando nel modo che segue l'entità della misura giornaliera:

1. all'Economo Comunale – Cat. C = € 1,55 ;
2. al collaboratore (cat. B) in forza all'Ufficio Economato = € 0,75

L'indennità di rischio:

E' stato confermato l'art.6 del CCDI/2011 relativo alla individuazione delle figure svolgenti attività a rischio:

1. Operai
2. Autisti

A dette figure sarà corrisposta una indennità prevista dal vigente CCNL di € 30 mensili.

Gli effetti derivanti dalla sottoscrizione del CCDI consentiranno di agganciare maggiormente la produttività ai risultati conseguiti dal singolo dipendente, e tra l'altro:

a) – L'indennità per specifiche responsabilità di cui alla lett.f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL/1.4.99, come sostituita dal comma 1, dell'art.7 del CCNL/09.05.2006, sarà erogata alle categorie di personale e nella misura di seguito riportate:

- € 1.300 annui per tutte le categorie D;

- € 1.000 annui per le categorie C responsabili di ufficio;
- € 700 annui per le categorie C responsabili di procedimenti complessi;
- € 2.000 annui per le 2 unità di cat. C - in forza al Settore Urbanistica - incaricati della istruttoria delle pratiche edilizie sarà corrisposta un'indennità pari ad euro 2.000 annui, in ragione del mutato quadro normativo che attribuisce responsabilità dirette a carico degli incaricati dell'istruttoria sia per il merito dell'attività che per il rispetto della tempistica.
- € 300 annui lordi per il personale di categoria B e C rientranti nelle fattispecie previste all'art. 36, comma 2 del CCNL/2004:

Responsabilità derivanti dall'attribuzione di :

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;

Responsabilità derivante dai compiti per:

- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità all'addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità agli addetti al protocollo-archivio informatico.
- b) – Il fondo per la qualità della prestazione individuale sarà erogato al personale che presta attività non remunerabili attraverso gli istituti contrattuali tipici:
- personale ausiliario incaricato della custodia del Palazzo Comunale durante lo svolgimento di manifestazioni e/o eventi vari, la maggior parte dei quali in giorni festivi e prefestivi e, comunque, al di fuori dell'orario di servizio, senza erogazione per la suddetta attività di compensi per lavoro straordinario.
Importo annuo = € 2.400 x 2 unità da erogarsi mensilmente
 - autista di rappresentanza, il quale svolge la sua attività in orari disagiati, non preventivamente programmati, spesso presso la Regione ma anche per missioni degli Amministratori a livello centrale.
Importo annuo = € 1.440 da erogarsi mensilmente.
- c) - Le risorse del fondo destinate dai precedenti Contratti decentrati alla produttività collettiva, ammontanti ad € 84.434,10, sono state destinate all'erogazione del premio incentivante la produttività con riferimento al personale in servizio nell'anno 2012 e con i criteri e le modalità previste dal Regolamento della valutazione delle performance, approvato con delibera G.C. N.302/2010 e successiva di modifica n.6/2013.
- d) I residui sul fondo risultante a seguito della applicazione dei vari istituti contrattuali vengono destinati ad eventuali progetti obiettivo – previa contrattazione con la D.T..
- e) – alla produttività 2013 è destinata la somma residuale non determinabile, il cui compenso che sarà corrisposto ai dipendenti dipenderà, in tutti i casi, dalla valutazione che gli stessi conseguiranno a fine anno, in ragione sia degli obiettivi assegnati che dei comportamenti attesi e realizzati;
- f) - la flessibilità operativa del personale operaio e dello Stato Civile, consente di calibrare i servizi alle effettive esigenze della collettività. Sono state, infatti, ampliate le fasce di reperibilità in modo da assicurare i suddetti servizi durante tutto l'arco settimanale.

E' da precisare, altresì, che le risorse destinate agli istituti della turnazione per il personale della Polizia Locale, del rischio per gli operai ed autisti, della pronta reperibilità per i servizi dello Stato Civile e degli Operai sono già state erogate mensilmente.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

- Dott.ssa M. Rosaria PANICO -

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Panico", written over the printed name.



CITTA' DI TRICASE

(PROVINCIA DI LECCE)

INDIRIZZO: PIAZZA G. PISANELLI

TEL. 0833777111 – FAX 0833777244

SITO WEB: comune.tricase

SETTORE BILANCIO E SVILUPPO

UFFICIO CONTABILITA'

CONTRATTO DECENTRATO 2012– RELAZIONE FINANZIARIA

In allegato alla presente vengono prodotte due tabella nelle quali rispettivamente vengono riportate le varie voci che compongono la parte fissa e variabile del “fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività” e le varie voci già destinate e consolidate per l’attuazione degli istituti a carattere pluriennale, tipo le progressione orizzontali, l’indennità di comparto, ecc.. e consequenzialmente la parte di fondo ancora disponibile per la contrattazione dei restanti istituti.

Come si può evincere dal confronto tra l’ammontare del fondo in questione dell’anno 2011 e quello relativo all’anno 2012, il rispetto del principio del contenimento delle dinamiche delle risorse destinate al salario accessorio viene confermato, giacchè si registra un leggero decremento del totale delle risorse complessive. E’ stata data altresì attuazione alle nuove restrittive norme previste dal D. L. n.78/2010 in tema di riduzione proporzionale del fondo in funzione dei pensionamenti, il mancato recupero del RIA ,ed in generale di tutte quelle variabile che determinano un incremento automatico del fondo per il salario accessorio, giacchè è fatto divieto di incrementare il fondo in rapporto all’anno 2010.

Circa la compatibilità complessiva del fondo in esame, in ragione degli equilibri di bilancio, si osserva quanto segue: 1) la parte fissa consolidata riveniente dall’applicazione di norme contrattuali, e pertanto non negoziabile, è di 261 mila euro, mentre la parte variabile, negoziabile, è di soli 45 mila euro; 2) il personale dipendente in servizio è di 87 unità ; 3) il costo complessivo delle spese di personale è di 3,3 milioni di euro; il rapporto percentuale fra salario accessorio e totale delle spese per il personale è 0,98, nel pieno rispetto delle linee guida dettate dalla Corte dei Conti che determinato nel 10% la misura congrua.

TRICASE, 20 Marzo 2013

IL RESPONSABILE DEI SS.FF.
- DOTT. COSIMO D’AVERSA -

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' ANNO 2013**

- art. 31, comma 2, lettera b)	€. 37.693,24	(Reperibilità Turno Rischio)
- ex art. 31, comma 2, lettera c)	€. 4.930,91	(Responsabilità)
- ex art. 31, comma 2, lettera d)	€. 4.191,89	(Prestazioni individuali)
- ex art. 31, comma 2, lettera e)	€. 87.667,87	(Progetti e produttività collett.)
- ex art. 01. comma 57, Legge 662/96	€. 2.935,44	(Economie rapporti part-time)
Quota straordinario di cui alla lettera ex art. 31, comma 2, non più percepibile dalle VII.me ed VIII.ve q.f.li, in funzione di posizione organizzativa.	€. 3.537,73	
Lettera b), art. 15 nuovo contratto.	€. zero	Risorse aggiuntive: vedi art. 32 precedente contratto non presente anno 1998.
Lettera c), art. 15 nuovo contratto	€. zero	Economie di gestione: vedi art. 32 precedente contratto non presente anno 1998.
Lettera d), art. 15 nuovo contratto	€. zero	Art. 43 L. 449/'97 non applicato contratto di sponsorizzazione.
Lettera e) art. 15 nuovo contratto	€. zero	Ad oggi non presenti (economie rapporti part-time)
Lettera f) art. 15 nuovo contratto	€. zero	Economie conseguenti all'eliminazione di incrementi retributivi non previsti dal CCNL art. 2, c. 3, D.Lgs. 29/93 non applicabile
Lettera g) art. 15 contratto 1998-2001	€. 18.425,11	(L.E.D. spesa retribuzione anno 1998)
Lettera h) art. 15 contratto 1998-2001	€. 2.324,06	Indennità di coordinamento per nr. 03 ottavi livelli.
Lettera j) art. 15 contratto 1998-2001	€. 12.913,53	0,52% monte salari anno 1997
Lettera m) art. 15 contratto 1998-2001	€. zero	Da determinarsi (eventuali risparmi sullo straordinario)
Art. 14, comma 04 contratto 1998-2001	€. 712,64	Riduzione 3% lavoro straordinario
Comma 01, art. 04, contratto 2000/2001 (1,1% monte salari anno 1999 €. 2.365.335,00)	€. 26.018,68	
RIA (comma 02, art. 04 contratto 2000/2001)	€. 11.640,46	
Art. 32, commi 01 e 02 contratto 22.01.2004	€. 24.979,00	0,62 + 0,50 monte salari
Decurtazione stabile fondo lavoro straordinario CCNL 2004/2005. Art. 04, comma 01 - 0,50% su monte salari 2003 (€. 2.138.422)	€. 10.000,00	Da contratt.decentr. anno 2004
CCNL 2004/2005. Art. 04, comma 01 - 0,50% su monte salari 2003 (€. 2.138.422)	€. 10.692,10	
CCNL 2006/2007 - 0,6% monte sal. 2005 (€. 2.167.832)	€. 13.007,00	

Totale Parte Stabile anno 2010	€. 271.669,27	
Riduzione proporzionale personale (media anno 2010 94,50 - media anno 2012 91,00) differenza in meno 3,5 unità	€. 10.061,74	
Riduzione proporzionale personale Dipendenti al 01/01/2013 n ° 88 Dipendenti al 31/12/2013 n ° 87 (media anno 2013 87,50) differenza in meno 0,5 unità	€. 1.437,40	
TOTALE PARTE STABILE RIPROPORZIONATA	€. 260.170,13	

PARTE VARIABILE

Incremento da contratto decentrato 2005	€. 25.000,00	Vedi parere Collegio Revisori
Comma 02 art. 15 contratto 1998-2001	€. 14.900,00	Valore max. 1,2%-monte sal. 1997 €. 2.483.372,05 - misura contrattata 0,6%
Nuovi servizi contr. dec. anno 2012	€. 5.200,00	
Totale Parte Variabile	€. 45.100,00	

Totale generale: €. 260.170,13 + €. 45.100,00 = €. **305.270,13**

TRICASE, 19 FEBBRAIO 2013



IL RESPONSABILE DEI SS.FF.
(DOTT. COSIMO D'AVERSA)

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' ANNO 2013.**

DIMOSTRAZIONE DELLA DISPONIBILITA' RESIDUA

Ammontare del fondo	€. 305.270,13
A detrarre spese per LED anno 2013	€. 4.489,00
A detrarre nr. 03 indennità di coordinamento già percepite nel 1999 da nr. 03 ex 8° livelli attualmente responsabili di servizio	€. 2.324,06
A detrarre maggiore costo ex 2° ed ex 5° livelli transitati rispettivamente in fascia b) e c).	€. 3.071,16
A detrarre costo delle progressioni economiche anno 2012 imputate sui vari capitoli di spesa riguardante il personale.	€. 116.482,00
A detrarre indennità di comparto anno 2012	€. 41.067,12
Disponibilità residua sul capitolo 42 "Fondo di produttività anno 2012" per l'applicazione dei restanti istituti.	€. 137.836,79

TRICASE, 19 FEBBRAIO 2013



IL RESPONSABILE DEI SS.FF.
(DOTT. COSIMO D'AVERSA)

Somme liquidate nell'anno 2012 per progetti specifici:

- Compenso personale Ufficio Tecnico incentivo progettazione 2% €. 14.953,48
- Compenso personale Ufficio Tributi accertamento I.C.I. €. 22.320,00

TRICASE, 19 FEBBRAIO 2013



IL RESPONSABILE DEI SS.FF.
(DOTT. COSIMO D'AVERSA)